

## **Jueves 9 de marzo: resumen conclusiones**

### **Inauguración oficial:**

- ➔ La intención de todo lo que se trata en BWAW no es que se quede en acciones aisladas, sino que durante todo el año se reivindiquen estos valores. El DFactory es el reflejo de la nueva revolución industrial que estamos viviendo, una revolución permanente que contempla la figura de la mujer como una pieza clave en la economía.
- ➔ Solo 9 países del mundo tienen saldada la brecha de género en términos de emprendimiento y España no es uno de ellos. En términos de innovación, en España, no hay tanta disparidad entre hombres y mujeres, sin embargo, sí la hay en internacionalización. Nuestras mujeres emprendedoras tienen que atender especialmente a la conquista del mundo.
- ➔ La pérdida del talento femenino está saliendo carísimo, en términos de negocio, pues supone el 19% del PIB del 2020. Actos como el BWAW suponen un motor de cambio y empoderan a las mujeres, además, acelera el cambio hacia una sociedad más equitativa y justa, poniendo en valor el papel de la mujer en esta nueva era.
- ➔ Es necesario trabajar de manera colaborativa entre las administraciones y los diferentes ámbitos para impulsar la igualdad de manera efectiva. Es necesario tejer alianzas entre el sector público y privado para contribuir al empoderamiento de la mujer.

### **Conclusiones BTECH:**

- ➔ En la actualidad se están asentando las bases de una nueva era en la que la tecnología está teniendo un papel muy relevante. Y es que la mayoría de las ocupaciones en nuestro país requieren de habilidades tech, por lo que necesitamos programas que den visibilidad a las mujeres en estos campos y, así, generar referentes femeninos para las futuras generaciones.
- ➔ Tradicionalmente, la presencia de la mujer en los sectores STEM siempre ha sido muy baja y, las pocas que había, ocupaban puestos de soporte como los recursos humanos o la administración. A día de hoy, podemos decir que no solo hay más mujeres, si no que las que se incorporan lo hacen también en otros ámbitos que antes estaban más “masculinizados”, como la ingeniería.
- ➔ Las cuotas de género en las empresas son útiles para romper el techo de cristal y cambiar la cultura que hemos tenido hasta ahora. Aun así, es un concepto que debemos deconstruir porque a día de hoy está mal visto. No debemos ver a las cuotas como un simple número, si no como una oportunidad a la hora de captar nuevos talentos.

- Los algoritmos son la igualdad de mañana. Actualmente ya se está trabajando en ellos con ética y responsabilidad, dos aspectos que cada vez están más presentes en el desarrollo de la tecnología. El algoritmo no se va a usar mal siempre y cuando los humanos incorporemos nuestra visión crítica.

#### **Conclusiones BPUBLIC:**

- Hay unas 1700 alcaldesas en España, pero todavía representa un porcentaje muy bajo comparado con la cifra de hombres alcaldes.
- El reconocimiento del voto de la mujer no se ha dado hasta el siglo XX. Ha existido un lento avance hasta la liberación de la mujer. El poder estaba en el género masculino en la mayor parte de sociedades del mundo, por tanto, existía una situación de dominación.
- La educación es clave para romper estereotipos entre los adolescentes y jóvenes, y la administración tiene un papel clave para impulsar la formación en profesiones STEM.
- Es muy importante que desde los municipios se generen los cambios necesarios para ofrecer oportunidades, especialmente para aquellos colectivos que más lo necesitan. Por ello, es necesario llevar a cabo planes de discriminación en positivo.
- Las mujeres han puesto políticas en la agenda pública centradas en el bienestar y el cuidado, algo que anteriormente no se contemplaba. Las políticas en mayúsculas tenían que ver con el desarrollo económico, pero las centradas en la vida cotidiana eran políticas menores. Ahora, gracias a la mayor presencia femenina en puestos de responsabilidad, son ejes estratégicos en las decisiones de las administraciones públicas.
- Las administraciones públicas en ese camino hacia la paridad deben ejercer de ejemplo, ser la punta de lanza. Esta paridad si se traslada al ámbito privado mejorará notablemente el éxito de las empresas, pues hablamos de integrar talento y nuevas miradas, lo cual enriquece a las organizaciones.
- El feminismo del siglo XXI es un feminismo integrador. No podemos hacerlo sin integrar al otro 50% de la población... Por ello, por ejemplo, se establece la paridad (un mínimo del 40%) en los órganos de gobierno de las empresas del Ibex. Esto nos da la clave hacia dónde tenemos que avanzar.

#### **Conclusiones BCREATIVE:**

- ➔ Iniciativas como el BWAW deberían repetirse cada día, ya que es una herramienta perfecta para mostrar los liderazgos actuales que existen en cada sector. Parece que hay mujeres que encajan mejor en algunos sectores, como es la mujer en la moda, pero lo importante es aportar valor incluyendo a los dos géneros en cada ámbito laboral.
- ➔ Una vez que las mujeres han obtenido una posición de liderazgo en una empresa, se debe usar herramientas como palanca para que se repliquen las políticas de igualdad y de esta manera se puede ver reflejado en otras empresas.
- ➔ Es realmente importante que en la educación y la formación de los jóvenes se ponga en valor los hitos de las mujeres líderes. Todavía no se valoran mujeres importantes en el mundo del diseño, como Lella Vignelli quien tuvo una participación clave en la creación del mapa del metro de Nueva York. Hay que dar visibilidad no solo en las aulas de los colegios, sino que también debe hacerse en las facultades.
- ➔ Aunque se reconoce el liderazgo femenino cada vez más, los entes públicos deben potenciar la paridad de género. Pero no deben centrarse en un sector, ya que hay ámbitos en el que no se tiene una plena igualdad, como ocurre en ocupación de altos cargos o en el nivel salarial.

#### **Conclusiones BEDUCATION:**

- ➔ La brecha de género empieza en la educación. En las universidades, la mayoría de las estudiantes son mujeres. El problema está en que solo una pequeña parte de estas se decanta por las carreras STEM. La orientación, todavía sesgada, es un arma muy poderosa para que las chicas se decidan a estudiar carreras tradicionalmente masculinizadas.
- ➔ El principal problema en la captación de talento femenino en el sector STEM es la falta de mujeres referentes en estos ámbitos. Además, las pocas veces en las que se les da visibilidad, estas ocupan mandos intermedios u otros puestos distintos a los que una niña o una joven se imagina. Los altos cargos siempre los ocupa un hombre.
- ➔ Ofrecer un buen sueldo, eliminar las brechas salariales y potenciar el talento independiente y flexible son algunas de las claves para retener el talento femenino en las profesiones STEM. Además, también es importante dar a conocer que tareas como la programación son útiles para la sociedad, pues las mujeres suelen dejarse llevar más que los hombres por su vocación social.
- ➔ La única forma de avanzar con solidez es lograr una educación inclusiva y de calidad que desarrolle todas las potencialidades y desde las más tempranas edades.